

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII PROGRAM STUDI
TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK SMK N 2 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Iwan Riya Harja
NIM. 11501247007

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII PROGRAM STUDI TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK SMK N 2 YOGYAKARTA" yang disusun oleh Iwan Riya Harja, NIM 11501247007 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 18 Maret 2013

Dosen Pembimbing,



Muhamad Ali M.T

NIP. 19741127 200003 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII PROGRAM STUDI TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK SMK N 2 YOGYAKARTA" yang disusun oleh Iwan Riya Harja, NIM 11501247007 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Maret 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muhamad Ali, M.T	Ketua Penguji		22/4/13
Drs. Nur Kholis, M.Pd	Sekretaris Penguji		22/4/13
Dr. Sunaryo Soenarto	Penguji Utama		22/4/13

Yogyakarta, 22 April 2013

Fakultas Teknik UNY



Dr. Moch. Bruri Triyono

NIP. 19560216 198603 1 003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 21 Maret 2013

Yang menyatakan,



Iwan Riya Harja

NIM. 11501247007

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- ✓ **Bapak dan Ibuku tercinta yang telah merawat, bekerja keras menafkahi studiku, menjaga serta mendidikku dengan penuh kasih sayang serta selalu berdoa untuk keselamatan dan kebahagiaanku.**
- ✓ **Saudaraku Didik Hermanto yang selalu perhatian.**
- ✓ **Seseorang yang selalu mengingatkanku dan mendukungku, Lia Aries Tania.**
- ✓ **Teman-teman PKS elektro UNY 2011.**
- ✓ **Untuk UNY dan diriku**

MOTTO

“Agar dapat membahagiakan seseorang, isilah tangannya dengan kerja, hatinya dengan kasih sayang, pikirannya dengan tujuan, ingatannya dengan ilmu yang bermanfaat, masa depannya dengan harapan, dan perutnya dengan makanan.” (Frederick E. Crane)

“Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang.”

(William J. Siegel)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah” (Lessing)

“Kita harus berjuang untuk mendapatkan sesuatu bukan menunggu untuk mendapatkannya”

“Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran”(James Thurber)

“Berakit - rakit ke hulu, berenang - renang ketepian. Bersakit - sakit dahulu, bersenang - senang kemudian”

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII PROGRAM STUDI
TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK SMK N 2 YOGYAKARTA**

Oleh
Iwan Riya Harja
NIM. 11501247007

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, (1) pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja, dan (3) pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *expost facto*. Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kesiapan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta yang berjumlah 112 siswa. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 siswa yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket. Data tersebut diolah dengan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial (regresi).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) ada pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi = 0,651 dan dengan kontribusi sebesar 42,3%, (2) ada pengaruh positif motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi = 0,66 dan dengan kontribusi sebesar 43,6% (3) ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi = 0,721 dan kontribusi sebesar 52%.

Kata kunci : *kesiapan kerja, kompetensi kerja, motivasi kerja*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat bimbingan dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta”** ini dengan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan arahan dan bimbingan serta saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada

1. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono, M.Pd selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Ketut Ima Ismara, M.Pd, M.Kes selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Muhamad Ali, M.T selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk selama penyusunan skripsi.
4. Bapak Mutaqin, M.Pd, M.T selaku pembimbing akademik.
5. Ayah dan Ibu serta Kakak tercinta yang telah banyak membimbing dan mendoakan dalam studi penulis.
6. Teman-teman PKS UNY yang telah mendukung saya.
7. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan selanjutnya.

Yogyakarta, 23 Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Deskripsi Teori	9
1. Kompetensi Kerja	9
a. Pengertian Kompetensi Kerja	9
b. Pengetahuan, Keterampilan dan <i>Soft Skill</i>	10
c. Karakteristik Kompetensi	17
2. Motivasi Kerja	19
a. Pengertian Motivasi Kerja	19
b. Teori Motivasi Hezberg	21
c. Tipe-Tipe Motivasi	22
3. Kesiapan Kerja	25
a. Pengertian Kesiapan Kerja	25
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	26
c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja	29
B. Penelitian yang Relevan.....	30
C. Kerangka Pikir	32
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja	32
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja	34
3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja	35

C. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
1. Populasi Penelitian.....	37
2. Sampel Penelitian	37
D. Definisi Operasional	38
1. Kompetensi kerja	39
2. Motivasi kerja	39
3. Kesiapan Kerja	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian	41
G. Uji Instrumen Penelitian	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	44
H. Teknik Analisis Data	46
1. Statistik Deskriptif	46
a. Mean, Median, Modus	46
b. Kategori Kecenderungan Variabel	47
2. Uji Prasyarat Analisis	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linieritas	48
c. Uji Multikolinearitas	48
3. Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Hasil Penelitian	51
1. Kompetensi Kerja Siswa	52
2. Motivasi Kerja Siswa	54
3. Kesiapan Kerja Siswa	56
B. Uji Prasyarat Analisis	58
1. Uji Normalitas	58
2. Uji Linearitas	59
3. Uji Multikolinearitas	60
C. Uji Hipotesis	61
1. Uji Hipotesis Pertama	61
2. Uji Hipotesis Kedua	63
3. Uji Hipotesis Ketiga	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa	66
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa	69
3. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74

B. Implikasi Hasil Penelitian	74
C. Keterbatasan Penelitian	75
D. Saran-saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Soft skill</i> dalam Dunia Kerja	16
Tabel 2. Alternatif Jawaban	42
Tabel 3. Kisi Kisi Instrumen Kompetensi Kerja	42
Tabel 4. Kisi Kisi Instrumen Motivasi Kerja	42
Tabel 5. Kisi Kisi Instrumen Kesiapan Kerja	43
Tabel 6. Uji Validitas Instrumen	44
Tabel 7. Interpretasi Nilai r	45
Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 9. Analisis Deskriptif Penelitian	51
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Siswa	52
Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Kompetensi Kerja Siswa	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Siswa	54
Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Siswa	55
Tabel 14. Distribusi frekuensi variabel Kesiapan Kerja Siswa	56
Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Kesiapan Kerja siswa	57
Tabel 16. Tes Uji Normalitas	58
Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 19. Uji Regresi I	61
Tabel 20. Uji Regresi II	63
Tabel 21. Uji Regresi Ganda	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karakteristik Kompetensi	19
Gambar 2. Keterkaitan Variabel Penelitian	31
Gambar 3. Diagram Pie Kompetensi Kerja Siswa	53
Gambar 4. Diagram Pie Motivasi Kerja Siswa	55
Gambar 5. Diagram Pie Kesiapan Kerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	82
Lampiran 2. Data dan Hasil Uji Coba Instrumen.....	86
Lampiran 3. Data Hasil Penelitian	95
Lampiran 4. Surat-Surat	103

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia kerja di era globalisasi semakin tinggi. Setiap industri dalam dunia kerja berusaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya. Salah satu usaha yang dilakukan yaitu dengan melakukan penyerapan angkatan kerja baru yang siap dalam bekerja. Para calon tenaga kerja harus mempersiapkan diri dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan didalam dunia kerja. Salah satu lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon tenaga kerja yang siap untuk bekerja adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 15 menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. SMK dituntut mampu menghasilkan lulusan dengan kompetensi standar yang diharapkan oleh dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki daya adaptasi dan daya saing tinggi. SMK diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang memiliki kesiapan kerja dan kompetensi kerja yang bagus.

SMK diarahkan untuk membentuk siswanya siap bekerja, akan tetapi hal tersebut belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan Badan Pusat Statistik yang kemudian diolah oleh Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan (Depnakertrans, 2012), pada bulan Februari tahun

2012 siswa lulusan SMK di Indonesia yang sudah bekerja berjumlah 9.426.857 orang, sedangkan pengangguran terbuka yang berasal dari lulusan SMK berjumlah 990.325 orang. Berdasarkan data tersebut dapat dihitung bahwa jumlah pengangguran terbuka sebesar 9,5% di tingkat pendidikan SMK. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa masih ada siswa lulusan SMK sebesar 9,5% yang belum siap untuk bekerja. Hal tersebut tentu saja masih menjadi masalah yang harus diperbaiki.

Lulusan SMK yang belum siap untuk bekerja atau pengangguran salah satunya disebabkan karena kompetensi yang dimiliki belum cukup untuk bisa diterima di dunia kerja. Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi kerja merupakan komponen penting yang perlu dimiliki setiap calon tenaga kerja untuk bisa diterima di dunia kerja. Siswa SMK dididik dan dilatih untuk mempunyai kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sehingga lulusan SMK diharapkan mempunyai kesiapan untuk masuk didalam dunia kerja.

Tim Penelitian dari Universitas Negeri Malang (UM) yang disponsori Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional yang dilakukan mulai November 2010 hingga Februari 2011 menyatakan bahwa lembaga SMK, balai diklat, dan lembaga kursus belum sepenuhnya mampu menyediakan pasokan tenaga kerja sesuai

kebutuhan dunia kerja (Kemdiknas, 2012). Hal tersebut disebabkan kurang sesuai kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan dunia kerja. Suatu perusahaan akan mencari calon pekerja yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Pada saat ini masih banyak terdapat lulusan SMK yang menganggur karena kurangnya perusahaan yang menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki lulusan SMK. Hal tersebut tentu saja menjadi masalah yang menyebabkan jumlah pengangguran dari lembaga SMK masih banyak.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki lulusan SMK membuat angka keterserapan kerja tidak optimal. Ketua Bidang Pengembangan Tenaga Kerja Dinsosnakertrans Yogyakarta, Sri Mulyatiningsih menyatakan bahwa persentase penyerapan tenaga kerja belum optimal sehingga belum dapat mengatasi pengangguran 100 persen. Jumlah pengangguran paling banyak dari lulusan SMA/SMK dan sarjana, yakni 14.961 SMA/SMK dan 2.973 sarjana (Priyo Setyawan, 2013). Kurangnya keterserapan lulusan SMK tersebut tentu saja menjadi masalah yang harus ditanggulangi.

Selain kompetensi yang baik, siswa juga harus memiliki motivasi, mental dan kemauan yang keras untuk bekerja dalam menghadapi dunia kerja. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Sondang Siagian (2004: 138) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi yang ada pada diri siswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya. Tujuan dari para siswa SMK setelah lulus sekolah tidak lain yaitu untuk masuk ke dunia kerja.

SMK Negeri 2 Yogyakarta merupakan salah satu SMK yang mempersiapkan siswanya untuk masuk dalam dunia kerja. Sesuai dengan visinya, “Menjadikan Lembaga Pendidikan pelatihan kejuruan bertaraf Internasional dan berwawasan lingkungan yang menghasilkan tamatan profesional, mampu berwirausaha, beriman dan bertaqwa.”, SMK N 2 Yogyakarta membekali siswanya dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dunia kerja agar bisa siap dan profesional dalam menghadapi dunia kerja pada era global ini. Bekal kompetensi dan motivasi yang dimiliki lulusan SMK N 2 Yogyakarta diharapkan mampu meningkatkan keterserapan kerja lulusan secara maksimal. Setiap siswa SMK N 2 Yogyakarta dibekali dengan kompetensi kerja yang diperoleh selama mereka belajar di sekolah. Setiap siswa dilatih dan dididik supaya mempunyai kompetensi yang baik dan cocok dengan kebutuhan dunia kerja.

Motivasi juga diperlukan seorang siswa untuk meningkatkan semangat masuk ke dunia kerja. Sumartono, ketua jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta menyatakan bahwa motivasi sangat penting bagi siswa dalam proses pembelajaran. Motivasi siswa yang baik, akan lebih mendorong siswa untuk giat belajar dan berlatih sehingga bisa meningkatkan

kompetensi siswa yang dibutuhkan di dunia kerja. Tingginya motivasi siswa tergantung dari bagaimana guru memberi motivasi. Masih ada beberapa guru yang belum memberikan motivasi-motivasi kepada siswanya sehingga tingkat motivasi siswa masih rendah. Tentu saja hal tersebut menjadi salah satu masalah bagi siswa untuk masuk ke dunia kerja karena tingkat motivasi mereka yang masih rendah.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa kompetensi sangat berperan dalam keterserapan kerja siswa lulusan SMK. Kompetensi kerja yang baik juga perlu disertai dengan motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan rangsangan yang dapat meningkatkan kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja. Dengan adanya kompetensi dan motivasi siswa, diharapkan siswa menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja sehingga angka pengangguran nasional dapat berkurang. Dengan demikian, dibutuhkan adanya penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa. Untuk itu, peneliti ingin mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Program SMK untuk bisa menyiapkan siswanya siap bekerja belum terlaksana dengan maksimal.

2. Masih banyaknya jumlah pengangguran yang berasal dari lulusan SMK.
3. Masih banyaknya siswa yang mempunyai kompetensi keahlian yang tidak sesuai dengan kompetensi keahlian yang diperlukan oleh dunia kerja.
4. Angka keterserapan kerja lulusan SMK di Yogyakarta masih rendah.
5. Masih kurangnya motivasi siswa

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peneliti hanya meneliti pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja.
2. Ruang lingkup penelitian ini yaitu di kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta.

D. Rumusan masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja?

3. Adakah pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta dalam memasuki dunia kerja.

F. Manfaat penelitian

1. Secara teoretis

Sebagai wacana tambahan yang diharapkan dapat berguna bagi pengetahuan akademis dalam bidang pendidikan, khususnya dalam hal pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK dalam memasuki dunia kerja.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi SMK N 2 Yogyakarta secara umum, secara khusus penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran kepada kepala sekolah dan para guru di SMK N 2 Yogyakarta mengenai pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK memasuki dunia kerja agar mampu mendukung kelancaran pencapaian visi dan misi SMK N 2 Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kompetensi kerja

a. Pengertian Kompetensi kerja

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat bahasa, 2000: 516) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Miller, Rankin & Neathey dalam Parulian Hutapea & Nurianna Thoha menyatakan bahwa dalam lingkungan perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada dua jenis definisi yang berkembang pesat.

“1) Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah *hard skill/hard competency*.” (Parulian Hutapea & Nurianna Thoha, 2008: 3).

Kompetensi ini berkaitan dengan aspek pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pengetahuan seseorang berkaitan dengan otak. Pengetahuan tersebut biasanya digunakan dalam hal perencanaan ataupun strategi yang digunakan untuk bekerja. Keterampilan seseorang berkaitan dengan aktivitas tubuh yang digunakan untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan suatu tindakan.

“2) Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skill/soft competency*).” (Parulian Hutapea & Nurianna Thoha, 2008: 4).

Kompetensi ini berkaitan dengan aspek afektif atau *soft skill* seseorang. Aspek tersebut sangat penting di dunia kerja. *Soft skill* sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai *soft skill* yang tinggi, kemungkinan besar akan menjadi orang yang sukses.

Menurut penjelasan umum Standar Kompetensi Nasional, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Boyatzis dalam Parullian Hutapea & Nurianna Thoha (2008: 4) menyebutkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki siswa untuk melakukan tugas/pekerjaan yang berupa pengetahuan, ketrampilan dan *soft skill* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan, Ketrampilan dan *Soft skill*

1) Pengetahuan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat bahasa, 2000: 1121), pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui. Notoatmodjo (2003: 127) menyebutkan bahwa pengetahuan merupakan suatu hasil dari tahu dan ini

terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui indera mata dan indera telinga. Webster menyatakan bahwa pengetahuan adalah “*the fact or condition of knowing something with familiarity gained through experience or association*” (Webster dalam Dean, 2005: 20). Pengetahuan merupakan fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan jelas yang diperoleh melalui pengalaman atau hubungan.

Teori pengetahuan empirisme menyebutkan “Pengetahuan tidak diperoleh secara *apriori* (mendahului pengalaman), melainkan secara *aposteriori* (melalui pengalaman).” (F. Budi Hardiman, 2007: 64). Pengetahuan tidak muncul begitu saja, akan tetapi melalui proses-proses pengalaman yang akan menghasilkan suatu pengetahuan. Proses belajar yang dialami siswa SMK selama di sekolah merupakan suatu pengalaman yang bermanfaat. Pengalaman tersebut menghasilkan pengetahuan-pengetahuan yang akan memberikan suatu tingkat kemampuan tertentu.

Dalam sistem pendidikan di SMK, siswa diajarkan pengetahuan-pengetahuan yang nantinya digunakan untuk menghadapi dunia kerja. Pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh siswa berasal dari ilmu yang diajarkan guru kepada siswa. Siswa menyerap ilmu/pengetahuan tersebut selama mereka berada di sekolah. Pengetahuan siswa tidak hanya diperoleh dari guru. Menurut Engel yang dikutip oleh Rahmah Nur Hayati (2007), pengetahuan dapat diperoleh melalui: a) pengalaman pribadi secara langsung atau dari berbagai unsur sekunder yang memberi berbagai informasi yang

seringkali berlawanan satu dengan lainnya, b) mencari dan menerima penjelasan-penjelasan dari orang-orang tertentu yang mempunyai penguasaan atau yang dipandang berwenang, c) penalaran deduktif, d) pencarian pengetahuan yang dimulai dengan melakukan observasi terhadap hal-hal khusus atau fakta yang konkrit (penalaran induktif).

Uraian di atas menyebutkan bahwa pengetahuan tidak hanya diperoleh dari dalam sekolah, akan tetapi juga diperoleh dari luar sekolah. Siswa yang mempunyai keinginan untuk bekerja, akan berusaha untuk mengetahui segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan. Dengan pengetahuan tersebut, siswa berharap bisa diterima bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkannya karena siswa tersebut telah mengetahui hal-hal yang dibutuhkan agar bisa diterima bekerja dalam lapangan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah semua hal yang diketahui melalui suatu hubungan atau pengalaman terhadap suatu obyek.

2) Keterampilan

Keterampilan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat bahasa, 2000: 1180) adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Tommy Suprpto (2009: 135), pengertian keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam bentuk praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Edmund G, Brown menyatakan bahwa “*skills is defined as the entire range of talents, traits, and practical knowledge that each of us*

possesses”(Edmund G Brown, 2012: 2). Brown menjelaskan bahwa keterampilan didefinisikan sebagai seluruh rentang bakat, sifat, dan pengetahuan yang bersifat praktik yang kita miliki. Keterampilan menurut Ivancevich dalam Noor Fuad dan Ghafur Ahmad (2009 : 22) adalah kemampuan atau kemahiran dalam melaksanakan tugas khusus.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan (*skill*) kerja berarti bakat/kemampuan dalam bentuk praktik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas. Ivancevich dalam Noor Fuad dan Ghafur Ahmad (2009 : 22) menyatakan bahwa ada 5 kelompok keterampilan yang harus dimiliki seseorang yaitu a) keterampilan teknis, b) keterampilan analitis, c) keterampilan membuat putusan, d) keterampilan komputer, dan e) keterampilan membina hubungan.

Keterampilan Teknis berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengetahuan spesifik, teknik-teknik, dan sumberdaya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan seseorang dalam proses bekerja. Keterampilan analitis berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan pendekatan ilmiah atau teknik-teknik tertentu untuk memecahkan masalah-masalah organisasi. Seseorang yang mempunyai keterampilan analitis yang baik akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. Keterampilan membuat putusan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membuat keputusan berdasarkan beberapa alternatif yang dipilih. Keterampilan komputer berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengoperasikan

komputer dan *software* pendukung pelaksanaan pekerjaan untuk menyelesaikan berbagai aspek pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan akurat. Saat ini banyak perusahaan/industri yang menggunakan sistem komputer dalam proses produksinya. Keterampilan ini sangat dibutuhkan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang menggunakan teknologi komputer. Keterampilan membina hubungan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, dan dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama. Seorang pekerja yang mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain akan lebih mudah dalam bekerja. Hubungan yang baik meningkatkan kerja sama tim dalam bekerja sehingga proses produksi kerja akan lebih meningkat.

3) *Soft Skill*

Menurut Ubaedy (2008: 68), *skill* dapat dibagi dua yaitu *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* pada umumnya adalah pekerjaan-pekerjaan teknis atau kemampuan akademik, dan *soft skill* adalah kemampuan seseorang (di luar kemampuan teknis dan akademik) dalam memberdayakan diri, menjalin hubungan secara konstruktif dengan orang lain, atau dalam menyiasati realitas. Ichsan S. Putra & Ariyanti Pratiwi (2005) menyatakan “*soft skill* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan kerja sama, integritas dan lain-lain.” Berthal dalam Illah Sailah (2008: 17) menyatakan bahwa *Soft skill* adalah “*Personal and interpersonal behaviors that develop and maximize human performance (e.g.*

coaching, team building, initiative, decision making etc.) Soft skills does not include technical skills such as financial, computing and assembly skills”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan tak terlihat seseorang yang digunakan untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja agar sukses. Siswa SMK diharapkan tidak hanya menguasai pengetahuan dan ketrampilan saja, akan tetapi juga harus menguasai *soft skill* yang sangat berguna untuk digunakan dalam dunia kerja. *Soft skill* dibutuhkan siswa untuk bisa menentukan keberhasilannya dalam memasuki dunia kerja nanti. *Soft skill* sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Rao, “*Studies by Stanford Research Institute and the Carnegie Mellon Foundation among Fortune 500 CEOs found that 75% of long term job success depended on people skills and only 25% on Technical skill*”(Rao, 2010: 5).

Dari pernyataan tersebut dinyatakan bahwa *people skills (soft skill)* sangat berperan penting dalam kesuksesan orang dalam bekerja daripada *technical skills (hard skill)*. Dennis E. Coates dalam Rao menjelaskan, “*...hard skill are technical or administrative procedures related to organization’s core business. By contrast, soft skill (also called people skills) are typically hard to observe, quantify and measure*” (Rao, 2010: 6).

Dennis dalam Rao (2010: 6) menyatakan bahwa *Soft skill* juga bisa disebut dengan *people skill*, sedangkan *hard skill* bisa disebut dengan *technical skills*. *Soft skill* sulit untuk diketahui dan diukur karena merupakan kemampuan yang ada pada dalam diri manusia yang tidak terlihat. John Doe

dalam Ubaedy (2008: 69) menyebutkan *soft skill* dalam dunia kerja terdiri dari hal-hal berikut sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. *Soft Skill* Dalam Dunia Kerja

No	<i>Soft Skill</i>	Keterangan
1.	<i>Personal Effectiveness</i>	Kemampuan mendemonstrasikan inisiatif, kepercayaan diri, ketangguhan, tanggung jawab personal, dan gairah untuk berprestasi
2.	<i>Flexibility</i>	Ketangkasan dalam beradaptasi dengan perubahan baru
3.	<i>Management</i>	Kemampuan mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada, sistem dan proses
4.	<i>Creativity/innovation</i>	Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kempuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru (sistem, pendekatan, konsep, metode, desain, teknologi, dan lain lain)
5.	<i>Futuristic thinking</i>	Kemampuan memproyeksikan hal-hal yang perlu dicapai atau hal-hal yang belum dicapai.
6.	<i>Leadership</i>	Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.
7.	<i>Persuasion</i>	Kemampuan dalam meyakinkan orang lain agar berubah kea rah yang lebih baik
8.	<i>Goal orientation</i>	Kemampuan dalam memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan, misi atau target
9.	<i>Continuous learning</i>	Kesediaan untuk menjalani proses learning, memperbaiki diri lewat praktik, menjalankan konsep baru, teknologi baru, atau metode baru
10.	<i>Decision-making</i>	Kemampuan menempuh proses yang efektif dalam mengambil keputusan
11.	<i>Negotiation</i>	Kemampuan memfasilitasi kesepakatan antara dua pihak atau lebih
12.	<i>Written communication</i>	Kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan dengan bahasa tulisan yang jelas dan mudah dipahami orang lain
13.	<i>Employee development /choaching</i>	Kemampuan memfasilitasi dan mendukung kemajuan orang lain
14.	<i>Problem solving</i>	Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah.

15.	<i>Teamwork</i>	Kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara afektif dan produktif
16.	<i>Presenting</i>	Kemampuan mengomunikasikan pesan di depan orang banyak secara efektif
17.	<i>Diplomacy</i>	Kemampuan menangani kesulitan atau isu sensitive secara diplomatic, bijak, efektif, dengan pemahaman yang mendalam terhadap kultur, iklim dan politik yang berkembang di tempat kerja
18.	<i>Conflict management</i>	Kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif
19.	<i>Empathy</i>	Kemampuan untuk dapat peduli kepada orang lain
20.	<i>Customer service</i>	Kemampuan mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan orang lain atau pelanggan.
21.	<i>Planning/organizing</i>	Kemampuan menggunakan logika, prosedur, atau sistem untuk mencapai sasaran
22.	<i>Interpersonal skills</i>	Kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan dapat menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain.
23.	<i>Self-management</i>	Kemampuan mengontrol diri atau mengelola potensi dan waktu untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

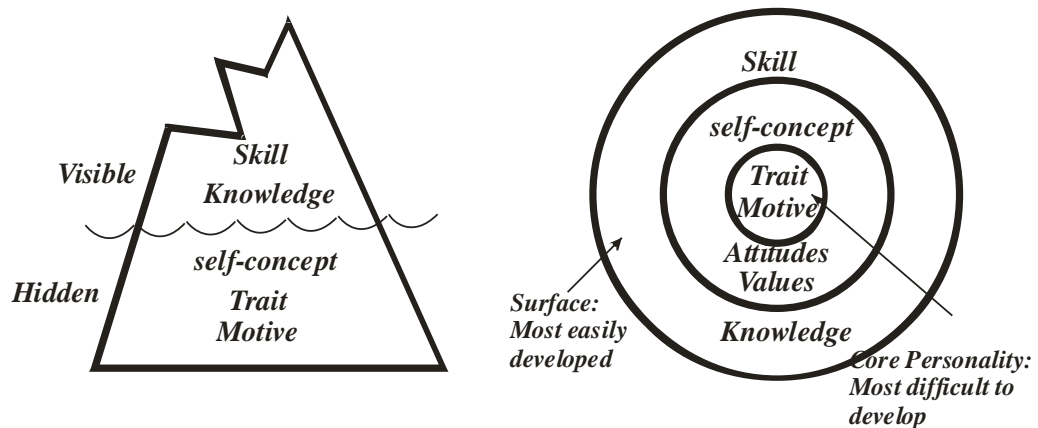
c. Karakteristik Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer dalam Noor Fuad & Gofur Ahmad (2009: 24) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari lima karakteristik antara lain yaitu *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *concept* yang artinya adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan konsep.

Motives merupakan konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku dapat dijabarkan dengan istilah tertentu seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk

berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan. Watak seorang pekerja tidak terlihat dengan mata. Watak tersebut tersembunyi dalam diri sendiri sehingga sulit untuk diamati. *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Sama seperti halnya dengan watak, sikap dan nilai-nilai seseorang sulit untuk diamati. Sikap dan nilai-nilai ini tersembunyi di dalam diri seseorang.

Knowledge merupakan informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan. Orang yang sukses dalam bekerja sebagian besar ditentukan oleh *skill* yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. *Skill* ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Banyak perusahaan membutuhkan pekerja yang mempunyai *skill* yang baik. Dengan mengetahui tingkat kompetensi kerja, maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.



Gambar 1. Karakteristik Kompetensi
Sumber : Spencer & Spencer dalam Eris Yustiono (2011)

Spencer & Spencer dalam Eris Yustiono (2011) menjelaskan bahwa motif dan watak merupakan kompetensi inti atau kompetensi sentral, sedangkan pengetahuan dan keterampilan disebut sebagai kompetensi permukaan. Watak, motif, dan konsep diri merupakan kompetensi individu yang bersifat “*intent*” yang mendorong untuk digunakannya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karakteristik kompetensi dalam gambar gunung es terlihat bahwa pada dasarnya terdapat dua kompetensi, yaitu kompetensi yang dapat dilihat/diamati (*visible*) dan kompetensi yang tersembunyi (*hidden*). Keterampilan dan pengetahuan merupakan kompetensi yang relatif lebih mudah diamati karena dapat diidentifikasi melalui hasil kerja seseorang, sementara itu tiga karakteristik yang lain, motif, watak, dan konsep diri, relatif sulit diamati karena bersumber dari internal individu yang bersangkutan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat bahasa, 2000: 756), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan yang dapat menyebabkan

seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Mitchel dalam Iqbal (2012: 693) mendefinisikan motivasi sebagai *“psychological processes which cause the stimulation of, persistence and direction to the goal-oriented voluntary activities”*, yang berarti proses psikologis yang menyebabkan dorongan, ketekunan dan arah untuk mencapai tujuan secara sukarela.

Hamzah B. Uno (2010: 1) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau siswa bertindak laku. Menurut Akhmad Sudrajat (2008), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) yang dimiliki seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Siagian menyebutkan definisi motivasi sebagai berikut.

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004: 138).

Sindu Mulianto, dkk. menyatakan, “Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang mempengaruhi tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.” (2006: 188). Motivasi kerja menimbulkan dorongan

kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan berusaha bekerja dengan lebih keras. Usaha tersebut tentu saja akan menghasilkan hal yang bermanfaat yaitu produktivitas yang lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika seorang tenaga kerja mempunyai motivasi kerja yang rendah maka tenaga kerja tersebut tidak mempunyai usaha yang lebih keras dalam bekerja. Produktivitas yang dihasilkannya pun tentu saja tidak akan baik. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja dapat diartikan suatu dorongan individu atau kelompok yang dapat menggiatkan tingkah laku atau perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tertentu yang dimaksud tersebut karena dalam kaitannya dengan dunia kerja, maka dapat dikatakan sebagai tujuan untuk bekerja.

b. Teori Motivasi Kerja Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog. Herzberg dalam Siagian (2004: 165) menyatakan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti a) keberhasilan mencapai sesuatu, b) pengakuan yang diperoleh, c) sifat pekerjaan yang dilakukan, d) rasa tanggung jawab, e) kemajuan dalam karir dan f) pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang. Teori ini menjelaskan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik berasal dari dalam diri pekerja sendiri. Faktor-faktor tersebut mendorong para pekerja untuk lebih giat untuk bekerja.

Para pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik (bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan) seperti a) kebijaksanaan organisasi, b) pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, c) supervisi oleh para manajer, d) hubungan interpersonal, e) kondisi kerja dan f) upah atau gaji.

Hezberg berpendapat bahwa apabila manajer ingin memberi motivasi pada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Motivasi intrinsik tersebut akan membuat para pekerja lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan karena menimbulkan kepuasan kepada para pekerja. Tingginya motivasi pekerja akan membuat para pekerja bekerja lebih produktif.

c. Tipe -Tipe Motivasi

Menurut Sardiman A. M (2012: 89), motivasi yang mendorong orang dalam melakukan suatu kegiatan dapat dibedakan dalam dua tipe sebagai berikut.

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Teori motivasi yang dikemukakan Herzberg dalam Sondang Siagian (2004: 165), menyebutkan motivasi ekstrinsik terdiri dari a) kebijaksanaan organisasi, b) pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, c) supervisi, d) hubungan interpersonal, d) kondisi kerja dan e) upah atau gaji.

Siswa SMK mempunyai tujuan untuk bisa langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus sekolah. Mereka mempunyai motivasi yang kuat untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Motivasi-motivasi ekstrinsik akan mampu mempengaruhi siswa SMK untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Motivasi ekstrinsik seperti hubungan interpersonal dengan teman/guru, supervisi guru, gaji dan kondisi kerja yang akan dipilih akan menambah dorongan dan semangat bagi siswa untuk memasuki dunia kerja yang diinginkan. Siswa SMK akan memilih perusahaan/industri yang memberikan gaji yang besar setelah lulus sekolah. Gaji tersebut diharapkan akan meningkatkan perekonomian siswa tersebut. Kondisi pekerjaan juga akan menjadi pertimbangan bagi para siswa dalam bekerja nanti. Kondisi pekerjaan yang aman dan nyaman akan membuat para siswa lebih terjamin keselamatannya. Hubungan yang baik antara pekerja dengan pekerja lain akan menumbuhkan semangat/dorongan kepada pekerja dalam melakukan pekerjaan. Hubungan pimpinan/atasan yang baik terhadap para pekerjanya juga akan membuat para pekerja merasa senang dalam bekerja. Pengawasan atasan kepada para pekerja atau supervisi membuat para pekerja akan mendorong para pekerja untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut tentu saja akan menambah produktivitas para pekerja.

2) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Teori motivasi yang

dikemukakan Herzberg dalam Sondang Siagian (2004: 165), menyebutkan motivasi intrinsik terdiri dari a) keberhasilan mencapai sesuatu, b) pengakuan yang diperoleh, c) sifat pekerjaan yang dilakukan, d) rasa tanggung jawab, e) kemajuan dalam karir dan f) pertumbuhan professional dan intelektual. Hal-hal tersebut merupakan keinginan yang ada pada diri seseorang yang mendorong mereka untuk bisa berusaha lebih giat untuk bisa mencapai hal yang diinginkan.

Siswa SMK mempunyai keinginan untuk bisa memperoleh pekerjaan setelah lulus sekolah. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, timbul motivasi yang berasal dari dalam diri siswa. Rasa tanggung jawab untuk bisa mendapatkan pekerjaan setelah lulus sekolah, mendorong siswa untuk berusaha lebih giat belajar agar bisa memenuhi tanggung jawab tersebut. Banyak siswa SMK yang berusaha mencari pekerjaan melalui BKK (Bursa Kerja Khusus) di masing masing sekolahnya untuk memenuhi tanggung jawabnya. BKK tersebut memudahkan siswa untuk mendapatkan pekerjaan melalui informasi-informasi mengenai lowongan pekerjaan. Siswa akan lebih termotivasi untuk bisa memperoleh pekerjaan melalui informasi yang diberikan BKK. Siswa juga menginginkan untuk mengembangkan potensi/kemampuan yang diperoleh selama belajar di sekolah melalui upaya untuk bisa menciptakan prestasi dalam pekerjaannya nanti. Prestasi tersebut dapat diaktualisasikan dengan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yang dapat menempatkan pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya nanti. Prestasi tersebut tentu saja akan menyenangkan bila bisa diketahui dan diakui oleh orang lain

misalnya orang tua, teman, dan guru. Pengakuan dari orang lain akan semakin mendorong siswa untuk berusaha bekerja dengan baik saat bekerja nanti.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja siswa yaitu faktor ekstrinsik antara lain a) gaji, b) kondisi pekerjaan, c) hubungan orang lain, d) supervisi dan faktor intrinsik antara lain a) prestasi yang diraih, b) tanggung jawab, c) pengakuan, d) pengembangan potensi, dan d) kemajuan.

3. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Chaplin (2002: 418) dalam kamus psikologinya menyatakan kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu. Ghazali (1996: 20) berpendapat kesiapan (*readiness*) merupakan suatu titik kematangan untuk menerima dan mempraktikkan tingkah laku tertentu. Jamies Drever dalam Slameto (2010: 59) menyatakan kesiapan (*readiness*) adalah *preparedness to respond or react* diartikan sebagai kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 94), definisi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Robert H. Meier dan Diene J. Atkins (2004: 338) mendefinisikan kesiapan kerja adalah “*the preparation of physical mental, and other vocational resources for entry into competitive employment*” yang dapat

diartikan persiapan fisik mental, dan lainnya sumber daya kejuruan untuk masuk ke lapangan kerja yang kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan/kedewasaan seseorang untuk terjun ke dunia kerja untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2010: 54) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal. Pengaruh faktor ini berasal dari dalam individu itu sendiri seperti: kematangan, kecerdasan, keterampilan, kemampuan serta minat, dan motivasi.

a) Kematangan. Orang yang sudah mencapai kematangannya menunjukkan suatu gejala orang tersebut sudah mencapai batas maksimal pertumbuhan dan perkembangannya sehingga dalam keadaan ini seseorang sudah bisa dikatakan dewasa baik dari segi fisik maupun psikis. Slameto menyatakan bahwa pada kematangan ini lebih ditekankan pada gejala psikis dan pola pikir, sehingga kematangan individu yang satu dengan yang lain tidak selalu sama.

b) Kecerdasan. Hal ini digunakan seseorang dalam hal bagaimana dia memecahkan masalah hidupnya sehari-hari. Kemampuan ini dapat tercermin dari kecepatan, ketepatan dan kedalaman berpikir seseorang itu di dalam mencari jalan keluar dari masalah hidupnya sehari-hari. Seseorang yang mempunyai kecerdasan yang baik, akan menjadi lebih

produktif dalam bekerja. Kecerdasan tersebut membuat seseorang akan lebih mudah mencari jalan keluar dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam bekerja. Permasalahan kerja yang dapat diselesaikan dengan baik akan membuat produktifitas seseorang akan meningkat.

- c) Keterampilan. Hal ini berkaitan dengan kegiatan psikomotorik yang merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki seseorang agar dapat mengembangkan dirinya dan lebih kreatif dalam segala hal. Seseorang yang mempunyai keterampilan akan menjadi lebih sukses dalam bekerja karena lebih kreatif untuk menghasilkan suatu produk.
- d) Kemampuan dan Minat. Seseorang yang menaruh perhatian terhadap sesuatu, maka minat tersebut akan menjadi motif yang kuat untuk berhubungan dengan sesuatu yang menarik minatnya secara lebih aktif. Minat yang tinggi dari seseorang dalam bekerja menumbuhkan ketertarikan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai minat yang tinggi dalam bekerja akan lebih lebih produktif dalam bekerja.
- e) Motivasi. Hal ini merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Slameto menyebutkan bahwa orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar

hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

2) Faktor eksternal, merupakan pengaruh yang berasal dari luar, seperti faktor dari dalam lingkungan sekolah maupun luar sekolah, dan faktor sistem instruksional (kurikulum, bahan pembelajaran, dan metode pembelajaran). Kesiapan kerja bagi siswa SMK sangatlah penting. Hal ini dikarenakan dalam waktu yang tidak lama, sebagian atau semua siswa akan menghadapi satu jenjang hidup yang lebih tinggi yaitu bekerja. Dalam melakukan aktivitas bekerja tidaklah mudah. Semua jenis pekerjaan perlu dipersiapkan terlebih dahulu. Pekerjaan serendah apapun perlu ada persiapan untuk dapat melakukannya.

Lulusan siswa SMK diharapkan mempunyai kesiapan kerja yang baik untuk masuk ke dunia kerja. Lulusan siswa SMK yang tidak mempunyai kesiapan kerja yang baik, tentu saja akan kesulitan untuk diterima di dunia kerja karena belum bisa memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh dunia kerja. Hal tersebut tentu saja akan membuat angka pengangguran semakin bertambah. Lulusan SMK yang mempunyai kesiapan kerja yang baik mempunyai kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Kemampuan-kemampuan tersebut akan membuat lulusan SMK lebih produktif dalam bekerja yang secara langsung akan memberikan manfaat bagi perusahaan/industri dimana mereka akan bekerja nanti. Berdasarkan

penjelasan di atas, kesiapan kerja bagi siswa SMK memang diperlukan yaitu sehubungan dengan kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja.

c. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Ciri-ciri yang dimaksud disini adalah sifat/komponen yang harus dimiliki oleh siswa untuk memasuki dunia kerja. Harvey Lee & Selena M. (1996:7) menjelaskan beberapa komponen yang harus dimiliki ketika akan masuk ke dunia kerja adalah sebagai berikut.

1) willingness to learn, 2) team work, 3) communication skills, 4) problem solving, 5) analytic ability, 6) logical argument, 7) commitment, 8) energy, 9) self-motivation, 10) self-management, 11) reliability, 12) co-operation, 13) flexibility and adaptability. Artinya 1) kemauan untuk belajar, 2) bekerja dengan tim, 3) kemampuan komunikasi, 4) memecahkan masalah, 5) kemampuan analisis, 6) berargumen logis, 7) komitmen, 8) energi, 9) diri motivasi, 10) manajemen diri, 11) keandalan, 12) kerjasama, 13) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi.

Kesiapan kerja ditinjau dari aspek mental menurut Zamtinah, dkk. (2004: 7) memiliki ciri-ciri antara lain yaitu 1) mempunyai pertimbangan logis dan obyektif, 2) mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain serta mampu mengendalikan emosi, 3) mempunyai sikap kritis, 4) bertanggung jawab, serta 5) berambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan keahlian yang ditekuni.

Beashline dalam M. Manullang (2008: 89) ciri kesiapan kerja adalah 1) pengetahuan yang luas, mempunyai sifat pribadi seperti kesetiaan, kesehatan,

inisiatif, pertimbangan yang baik, dan kepandaian bergaul, 3) mempunyai semangat kerja, 4) kestabilan emosi dan tingkah laku sopan, 5) kemauan baik dan optimisme.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 159) memberikan ciri-ciri sebagai berikut. 1) memiliki motivasi, 2) kejujuran, 3) kematangan yang ditunjukkan dengan sikap tenang, sistematis dan terarah, 4) kemampuan berkerjasama, 5) mampu mengambil keputusan cepat dan logis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006: 49) bahwa seorang calon tenaga kerja harus memiliki hal-hal sebagai berikut.

1) *qualified* dan potensial, 2) jujur dan berdisiplin, 3) cakap, 4) terampil dan memiliki semangat, 5) bekerjasama dengan baik, 6) dinamis dan kreatif, 7) inovatif dan bertanggung jawab, 8) loyal dan berdedikasi tinggi, 9) mudah dikembangkan pada masa depan, 10) dapat bekerja secara mandiri.

Berdasarkan beberapa definisi tentang kesiapan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri siswa yang mempunyai kesiapan kerja adalah 1) mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja, 2) bersikap kritis, 3) mampu bekerjasama dengan orang lain, 4) memiliki tanggung jawab, 5) mempunyai ambisi untuk maju, dan 6) menangkap peluang di masa datang.

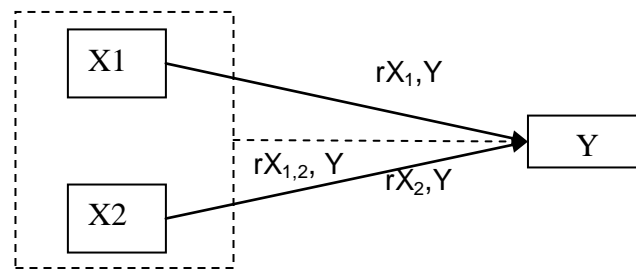
B. Penelitian yang relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Emi Prabawati Dwi Sulistyarini dengan judul "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri I Tempel" menyatakan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMK N 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012 yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,448 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $5,133 > 1,658$, koefisien determinasi sebesar 0,201 yang artinya sebesar 20,10% variabel ini mempengaruhi Kesiapan Kerja

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suheri Sandi dengan judul “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Kerja, dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Kelas III SMK N 2 Yogyakarta” pada tahun 2012 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan persamaan garis regresi $Y = 29,575 + 0,560X_2$ sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,464. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Padadan Setyaprabowo yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 2 Purworejo Tahun Ajaran 2007/2008”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan koefisien korelasi ($r_{x2,y}$) sebesar 0,646, koefisien determinan ($r^2_{x2,y}$) sebesar 0,317 dan t_{hitung} sebesar $5,776 > t_{tabel}$ 0,195 pada taraf signifikansi 5%.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. Keterkaitan variabel penelitian

Keterangan gambar:

X1 = Variabel kompetensi kerja

X2 = Variabel motivasi kerja

Y = Variabel kesiapan kerja

→ = Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

→ = Pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 15, bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Dalam mempersiapkan peserta didik untuk bekerja, lembaga SMK tentu saja memberi bekal penting kepada siswa berupa kompetensi. Berdasarkan teori kompetensi yang sudah dijelaskan pada poin deskripsi teori, kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga aspek tersebut

telah ditanamkan kepada siswa SMK pada saat melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Dalam mencapai tujuan pendidikan kejuruan yang telah dijelaskan pada penjelasan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 15, setiap SMK menerapkan standar kelulusan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan SMK yang siap untuk masuk ke dalam dunia kerja. Siswa yang belajar di lembaga SMK tentu saja mempunyai aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap dunia kerja yang lebih matang. Selama ada di SMK, siswa belajar dan dilatih untuk bisa menguasai kompetensi kerja pada bidang tertentu yang dibutuhkan di dunia kerja. Seluruh siswa diharapkan nantinya akan mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan standar kelulusan sehingga mereka akan siap memasuki dunia kerja.

Setiap siswa mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Aspek pengetahuan, keterampilan dan *soft skill* pasti tidak selalu sama. Aspek-aspek tersebut mempengaruhi tingkat kesiapan kerja siswa dalam memasuki dunia kerja. Seorang siswa yang mempunyai kompetensi kerja yang rendah, maka siswa tersebut akan mempunyai kesiapan kerja yang rendah juga. Seorang siswa yang mempunyai kompetensi kerja yang baik, maka siswa tersebut akan mempunyai kesiapan kerja yang baik juga. Setiap perusahaan membutuhkan siswa lulusan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Jika seorang siswa mempunyai kompetensi kerja yang jelek, siswa tersebut kemungkinan tidak akan diterima di dunia kerja, atau dapat dikatakan bahwa siswa tersebut belum mempunyai kesiapan kerja yang baik. Siswa yang

mempunyai kompetensi kerja yang baik, siswa tersebut kemungkinan akan diterima di dunia kerja, atau dapat dikatakan bahwa siswa tersebut mempunyai kesiapan kerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas, ada dugaan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja.

Setiap siswa mempunyai keinginan untuk bisa mendapatkan kerja setelah mereka lulus dari SMK. untuk mencapai keinginan tersebut, seorang siswa mempunyai suatu aspek yang disebut motivasi. Motivasi mendorong siswa untuk berusaha bisa mencapai keinginan yang dimiliki. Motivasi tersebut berasal dari dalam diri (*intrinsik*) maupun luar diri (*ekstrinsik*). Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri salah satunya kepuasan yang bisa dicapai, misalnya siswa yang ingin bisa bekerja di perusahaan bonavit akan mempunyai motivasi kerja yang datang dari dalam dirinya untuk belajar dan berlatih lebih giat agar bisa diterima di perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang berasal dari luar diri dapat dipengaruhi beberapa hal antara lain pengaruh orang tua/pihak lain, imbalan (hadiah, uang, gaji, bingkisan) dan pujian.

Kesiapan kerja siswa dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kematangan, motivasi, keterampilan, kemampuan adaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan, kecerdasan, dan minat. Dalam hal motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, siswa akan mempunyai dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginannya. Dorongan tersebut bisa membuat siswa menjadi lebih aktif untuk belajar/berlatih maupun memenuhi kriteria-kriteria

yang diperlukan oleh dunia kerja. Dengan hasil belajar/berlatih yang baik dan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh dunia kerja, maka akan bisa diterima di dalam dunia kerja dengan baik. Siswa yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, membuat siswa menjadi tidak punya dorongan untuk bisa mencapai tujuan/keinginan masuk ke dunia kerja. Siswa cenderung tidak mempunyai usaha untuk bisa diterima di dunia kerja sehingga kesiapan yang dimiliki siswa dalam memasuki dunia kerja kurang. Dengan begitu dapat dikatakan siswa yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan mempunyai kesiapan kerja yang baik dalam menghadapi dunia kerja. Siswa yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan mempunyai kesiapan kerja yang jelek dalam menghadapi dunia kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Siswa dalam Memasuki Dunia Kerja

Siswa SMK diharapkan untuk bisa siap dalam memasuki dunia kerja. Mereka dibekali dengan kompetensi kerja yang diperoleh selama belajar di sekolah. Kompetensi kerja yang dimiliki meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kemauan untuk bekerja memunculkan motivasi kerja dalam diri siswa. Motivasi tersebut menjadikan siswa lebih giat untuk belajar dan berlatih.

Siswa yang mempunyai kompetensi kerja baik serta didukung dengan motivasi kerja yang baik, akan mempunyai kesiapan kerja yang baik dalam memasuki dunia kerja. Kompetensi kerja dan motivasi kerja tersebut menjadi modal yang penting diterimanya siswa di dunia kerja dan membuat mereka lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Siswa yang mempunyai

kompetensi kerja dan motivasi kerja yang jelek kemungkinan besar tidak diterima di dunia kerja karena mereka kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan di dunia kerja. Kurangnya kompetensi kerja siswa membuat siswa sulit untuk beradaptasi dengan dunia kerja, selain itu motivasi kerja yang jelek membuat siswa kurang produktif dalam bekerja. Tidak diterimanya siswa dalam dunia kerja menunjukkan bahwa mereka belum mempunyai kesiapan kerja yang baik.

D. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas, dapat dibuat hipotesis kerja (H_a) penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta.
2. Ada pengaruh positif motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta.
3. Ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Listrik SMK N 2 Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang dilakukan setelah peristiwa terjadi/lewat sehingga peneliti mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang ada pada responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertitik tolak dari anggapan bahwa semua gejala yang diamati dapat diukur dan dirubah dalam bentuk angka hingga memungkinkan digunakan teknik perhitungan statistika.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dan pelaksanaannya pada bulan Januari 2012.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta yang terdiri dari 4 kelas. Jumlah total siswa kelas XII di Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta yaitu 112 siswa.

2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini mengambil sampel dari sebagian jumlah populasi siswa kelas XII jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik

sebanyak 112 siswa. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin*,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + (112 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{112}{1 + 0,28}$$

$$n = 87,5 \approx 88$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel penelitian

N: Jumlah populasi penelitian

e : toleransi kesalahan (0,05)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 siswa untuk diambil data penelitiannya.

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini terdiri dari dua tahap. Tahap yang pertama adalah mengambil seluruh data penelitian dari 112 responden yang terdiri dari 4 kelas. Data dari responden tersebut kemudian dikumpulkan menjadi satu. Tahap kedua adalah memilih 88 dari 112 data responden yang telah dikumpulkan menjadi satu secara acak.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu: 1) kompetensi kerja, 2) motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kesiapan kerja.

1. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki siswa untuk melakukan tugas/pekerjaan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap/*softskill* sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dunia kerja membutuhkan lulusan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap/*softskill* yang baik. Pengetahuan adalah semua hal yang diketahui melalui belajar dan pelatihan yang akan menempatkan pada tingkat pengetahuan dan kemampuan tertentu. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar dan latihan. *Soft skill* adalah kemampuan tak terlihat seseorang yang digunakan untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja agar sukses. Siswa yang mempunyai kompetensi yang baik berarti mempunyai aspek pengetahuan, keterampilan dan *soft skill* yang baik pula.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu suatu dorongan individu atau kelompok yang dapat menggiatkan tingkah laku atau perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tertentu yang dimaksud tersebut karena dalam kaitannya dengan dunia kerja, maka dapat dikatakan sebagai tujuan untuk bekerja. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Kemauan seseorang untuk bisa mencapai tujuan tertentu dan mendapatkan kepuasan akan menggiatkan seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang membuat seseorang merasa puas merupakan

motivasi yang sifatnya intrinsik seperti a) prestasi yang diraih, b) tanggung jawab, c) pengakuan, d) pengembangan potensi, dan d) kemajuan. Sebaliknya apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik (bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan) seperti) gaji, b) kondisi pekerjaan, c) hubungan orang lain, d) supervisi.

3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk masuk ke dalam dunia kerja. Setiap siswa SMK disiapkan untuk mampu bekerja setelah mereka lulus sekolah. Selama di sekolah, siswa SMK dididik dan dilatih untuk mempunyai kompetensi yang mendukung kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja. Siswa yang mempunyai kesiapan kerja yang baik, akan bisa diterima di dunia kerja sedangkan siswa yang mempunyai kesiapan kerja yang jelek akan sulit untuk bisa diterima di dunia kerja. Seorang siswa yang memiliki kesiapan kerja akan mempunyai kemampuan dan kemauan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain, memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individu, mudah beradaptasi serta berambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan bidang keahliannya. Untuk itu selama sekolah, siswa diharapkan bisa memiliki kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja agar mereka mempunyai kesiapan yang baik dalam memasuki dunia kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai pengumpulan data yang akan diambil. Metode angket ini digunakan untuk mengungkapkan data kompetensi kerja, motivasi kerja dan kesiapan kerja. Angket diberikan kepada siswa kelas XII Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta.

2. Metode Wawancara (*interview*)

Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada informan yang berwenang. Wawancara ini dilakukan kepada siswa dan guru Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner atau angket. Data tentang kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kesiapan kerja dapat diungkap dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen berdasar *skala likert*. Angket dibuat berisi item-item instrumen yang berupa pernyataan dan penskoran menggunakan empat alternatif jawaban untuk setiap pernyataan. Alternatif jawaban tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Alternatif Jawaban

Pernyataan positif		Pernyataan Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju / Selalu	4	Sangat Setuju / Selalu	1
Setuju / Sering	3	Setuju / Sering	2
Tidak Setuju / Kadang-Kadang	2	Tidak Setuju / Kadang-Kadang	3
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	4

Kisi-kisi kuesioner:

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Kerja

No	Variabel	Indikator	No. Butir
1	Kompetensi kerja (X1)	Pengetahuan (kognitif)	1, 2, 3, 4, 5, 6
		Keterampilan (psikomotor)	7, 8, 9, 10, 11, 12
		Sikap/ <i>softskill</i> (afektif)	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub indikator	No. Butir
2	Motivasi kerja (X2)	Intrinsik	a. Prestasi yang diraih	1, 2
			b. Tanggung jawab	3, 4
			c. Pengakuan	5, 6
			d. Pengembangan potensi	7, 8
			e. Kemajuan	9, 10
		Ekstirnsik	a. Gaji	11, 12
			b. Kondisi pekerjaan	13, 14
			c. Hubungan orang lain	15, 16
			d. Supervisi	17, 18

Kisi-kisi instrumen motivasi diadopsi dari penelitian yang dilakukan Ahmad Ramsi (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstirnsik terhadap Kinerja Pengelola Obat di Puskesmas Kota Medan” yang kemudian dilakukan modifikasi oleh peneliti agar sesuai dengan judul penelitian yang dibuat. Peneliti memodifikasi butir instrument menjadi 18 butir instrumen dari 44 butir instrumen dan mengubah tata bahasanya. Pada hasil uji validasi

instrumen penelitian Ahmad Ramsi, diperoleh hasil validasi instrumen yang berjumlah 44 butir dinyatakan valid semua karena mempunyai nilai koefisien relasi $> 0,3$. Pada hasil uji reliabilitas instrumen penelitian tersebut, diperoleh hasil reliabilitas instrumen yang berjumlah 44 butir dinyatakan reliabel semua karena mempunyai nilai *alpha cronbach* $> 0,6$.

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Kesiapan Kerja

No	Variabel	Indikator	No. Butir
3	Kesiapan Kerja (Y)	Kemauan untuk bekerja	1, 2
		Kemampuan untuk bekerja	3, 4
		Bekerja sama dengan orang lain	5, 6, 7
		Bersikap kritis	8, 9, 10
		Bertanggung jawab	11, 12, 13
		Ambisi untuk maju	14, 15, 16
		Menangkap peluang dimasa datang	17, 18

Kisi-kisi dan instrumen tentang kesiapan kerja diadopsi dari penelitian Nofiana Erika Sari (2012) dengan judul “Kesesuaian Kegiatan Ekstrakurikuler Dengan Minat Terhadap Kreativitas, Kemandirian dan Kesiapan Kerja Siswa SMK 1 Pundong” yang kemudian dilakukan modifikasi oleh peneliti dengan menambah 2 butir instrumen sehingga menjadi 18 butir. Pada hasil uji validasi instrumen kesiapan kerja penelitian Nofiana Erika Sari, diperoleh hasil validasi instrumen yang berjumlah 16 butir dinyatakan valid semua. Pada hasil uji reliabilitas instrumen kesiapan kerja penelitian Nofiana Erika Sari yang berjumlah 16 butir, diperoleh hasil reliabilitas instrumen Kesiapan Kerja sebesar 0.865 atau dikatakan sangat kuat.

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan kepada 24 siswa kelas XII Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen dinyatakan valid apabila hasil perhitungan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka instrumennya tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item	Jumlah item gugur	No item gugur	Jumlah item valid
Kompetensi Kerja	22	2	20, 21	20
Motivasi Kerja	18	1	6	17
Kesiapan Kerja	18	0	-	18

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat 3 butir soal yang gugur, sehingga butir soal yang gugur tersebut tidak dapat digunakan lagi untuk mengambil data dalam penelitian. Butir soal yang valid kemudian digunakan untuk pengambilan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen pada penelitian ini adalah dengan rumus *Alpha*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal berbentuk uraian.

Setelah diperoleh harga r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrumen, digunakan pedoman dari Suharsimi Arikunto (2010: 319), yaitu sebagai berikut.

Tabel 7. Interpretasi Nilai r .

Besarnya r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Agak rendah
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat rendah

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Koefisien Alpha	Tingkat Keandalan
1	Kompetensi kerja	0,921	Tinggi
2	Motivasi kerja	0,918	Tinggi
3	Kesiapan kerja	0,912	Tinggi

Djemari Mardapi (2008: 122) menyatakan bahwa bila besarnya indeks *alpha* sama atau lebih besar dari 0,7, maka instrumen itu tergolong baik. Hasil perhitungan data menggunakan bantuan SPSS 17 menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha* lebih dari 0,8. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut mempunyai tingkat keterandalan yang tinggi dan

tergolong instrumen yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Langkah yang dilakukan setelah mendapatkan data yaitu meneliti data untuk mengetahui lengkap tidaknya jawaban dari responden dari semua item. Setelah itu memberi skor terhadap semua variabel baik variabel bebas maupun variabel terikatnya sesuai teknik pengukuran yang digunakan. Data kemudian diteliti dan diskor selanjutnya diinterpretasikan (pengambilan makna) dalam bentuk naratif (uraian) dan dilakukan penyimpulan yang terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kesiapan kerja (Y).

1. Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dari lapangan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis deskripsi data yang dimaksud meliputi penyajian mean, median, modus, standart deviasi, dan tabel serta diagram kategori kecenderungan masing-masing variabel.

a. Mean, Median, Modus

Mean (M) merupakan nilai rata-rata yang dihitung dengan cara menjumlahkan semua nilai yang ada dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel. Median (Me) merupakan suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai. Modus (Mo) merupakan nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi.

b. Kategori Kecenderungan Variabel

Menurut Djemari Mardapi (2008:123), identifikasi kecenderungan skor masing-masing variabel menggunakan rerata ideal (M_i), dan simpangan baku ideal (S_{di}) tiap-tiap variabel. Kecenderungan skor didasarkan atas skor ideal dengan ketentuan pada tabel sebagai berikut.

$$\geq M_i + 1S_{di} \quad = \text{Sangat Tinggi}$$

$$M_i + 1S_{di} \geq M_i \quad = \text{Baik}$$

$$M_i \geq M_i - 1S_{di} \quad = \text{Rendah}$$

$$\leq M_i - 1S_{di} \quad = \text{Sangat Rendah}$$

Perhitungan rerata ideal dan simpangan baku ideal dengan rumus berikut ini.

$$1) \quad M_i = \frac{1}{2} (\text{Skor ideal tertinggi} + \text{Skor ideal terendah})$$

$$2) \quad S_{Di} = \frac{1}{6} (\text{Skor ideal tertinggi} - \text{Skor ideal terendah})$$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dari tiap-tiap variabel penelitian distribusi normal atau tidak. Untuk mengidentifikasi data berdistribusi normal adalah dengan melihat nilai *significance* yaitu jika masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Analisis data dapat dilanjutkan apabila data tersebut terdistribusi dengan normal. Pengujian

normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan analisis program *SPSS 17.0*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas dapat diketahui melalui nilai signifikansi F. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linier apabila nilai signifikansi F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Perhitungan uji linieritas menggunakan program *SPSS 17.0*.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya multikollinaritas digunakan bantuan program SPSS 17. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinaritas diantara variabel bebas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian semua hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan berganda.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja (Hipotesis 1), dan pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja (Hipotesis 2) dengan bantuan SPSS 17.0 sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi
- a : Nilai konstanta
- b : Koefisien regresi untuk variabel x.
- X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

(Haryadi, 2011)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja (Hipotesis 3). Analisis ini dapat diketahui koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi. Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 17.0 dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel kesiapan kerja siswa
- X₁ = Variabel Kompetensi kerja
- X₂ = Variabel Motivasi kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

(Haryadi: 2011)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan akan disajikan dalam bab ini yang meliputi deskripsi data, uji prasyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK N 2 Yogyakarta yang berlokasi di Jalan AM. Sangaji No. 47, Yogyakarta dengan subyek penelitian siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik sebanyak 112 siswa. Penelitian ini mengambil data sampel sebanyak 88 siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik. Data hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompetensi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu kesiapan Kerja (Y). Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata/mean (M), modus (Mo), median (Me) dan standar deviasi (SDi).

Tabel 9. Analisis Deskriptif Penelitian

Statistics				
		KOMPETENSI KERJA	MOTIVASI KERJA	KESIAPAN KERJA
N	Valid	88	88	88
	Missing	0	0	0
Mean		64.93	57.20	58.82
Median		66.00	58.00	59.50
Mode		69	60	62
Std. Deviation		5.809	5.813	5.516
Minimum		48	32	39
Maximum		76	66	70
Sum		5714	5034	5176

1. Kompetensi Kerja Siswa

Data dari variabel kompetensi kerja siswa diperoleh dengan metode angket. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17.0 dan disajikan dalam tabel diketahui mean = 64,93, median = 66, modus = 69, standar deviasi = 5,809, skor minimum = 48, skor maksimum = 76.

a. Tabel Distribusi Frekuensi Persepsi Kompetensi kerja siswa

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus *Struges*. Distribusi frekuensi persepsi kompetensi kerja siswa dapat disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Kerja Siswa.

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	48 – 51	3	3,4
2	52 – 55	4	4,5
3	56 – 61	16	18
4	62 – 65	18	20,45
5	66 – 69	30	34,09
6	70 – 73	12	13,5
7	74 – 77	5	5,7
	Total	88	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi persepsi kompetensi kerja siswa, persepsi siswa paling tinggi pada kelas interval nomor 5 yang mempunyai rentang 66-69 dengan jumlah sebanyak 30 siswa.

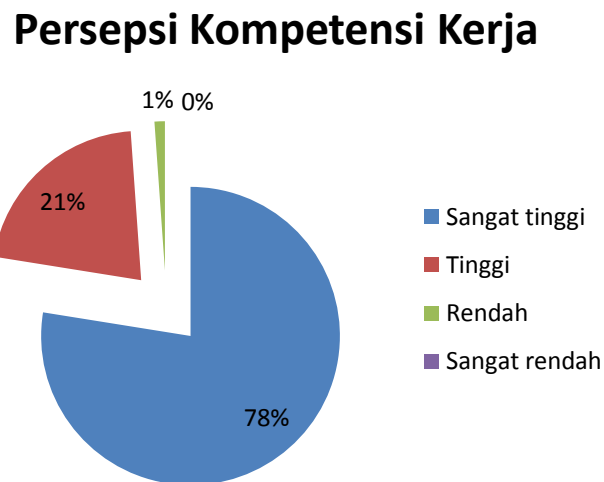
b. Kecenderungan Skor

Berdasarkan perhitungan pengkategorian persepsi kompetensi kerja yang terdapat di Lampiran III, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut.

Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Persepsi Kompetensi Kerja Siswa

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X > 60$	69	78,41	Sangat Tinggi
2.	$60 \geq X \geq 50$	18	20,45	Tinggi
3.	$50 > X \geq 40$	1	1,1	Rendah
4.	$X < 40$	0	0	Sangat Rendah
Total		88	100	

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan persepsi kompetensi kerja siswa di atas maka dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Pie Persepsi Kompetensi Kerja Siswa

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa dari sampel 88 siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta terdapat sebanyak 69 siswa (78,41%) memiliki kecenderungan persepsi kompetensi kerja dalam kategori sangat tinggi, 18 siswa (20,45%) memiliki kecenderungan persepsi kompetensi kerja dalam kategori tinggi, 1 siswa (1,1%) memiliki kecenderungan persepsi kompetensi kerja dalam kategori rendah.

2. Motivasi Kerja siswa

Data dari variabel motivasi kerja siswa diperoleh dengan metode angket. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17.0 dan disajikan dalam tabel diketahui mean = 57,20, median = 58, modus = 60, standar deviasi = 5,81, skor minimum = 32, skor maksimum = 66.

a. Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja siswa

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus *Struges*. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja siswa dapat disajikan dalam Tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Siswa.

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	32 – 36	1	1,1
2	37 – 41	1	1,1
3	42 – 46	2	2,3
4	47 – 51	6	6,8
5	52 – 56	23	26,14
6	57 – 61	34	38,64
7	62 - 66	21	23,86
Total		88	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja siswa paling tinggi pada kelas interval nomor 6 yang mempunyai rentang 57-61 dengan jumlah sebanyak 34 siswa.

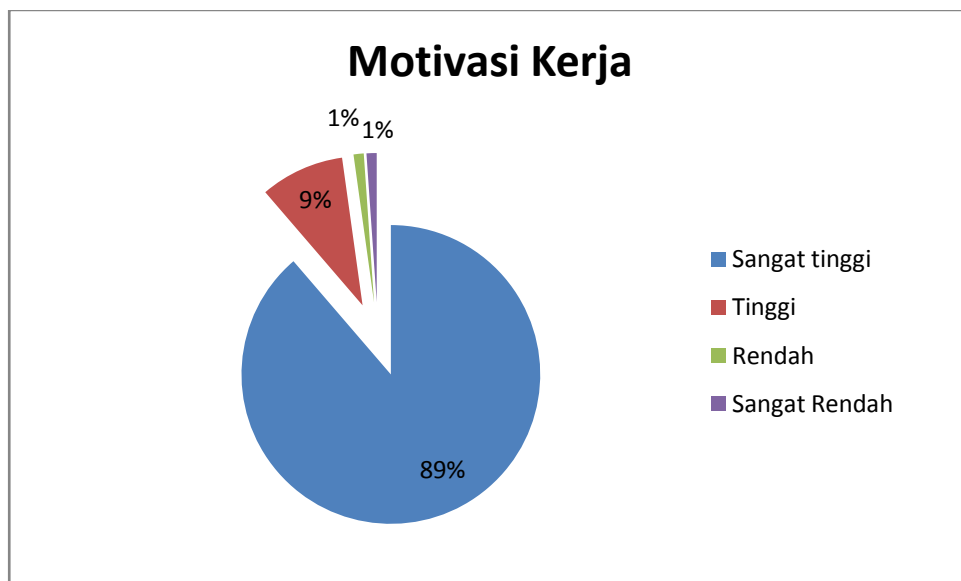
b. Kecenderungan Skor

Berdasarkan perhitungan pengkatagorian variabel motivasi kerja kerja di Lampiran III, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut.

Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja siswa

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X > 51$	78	88,63	Sangat Tinggi
2.	$51 \geq X \geq 42,5$	8	9,1	Tinggi
3.	$42,5 > X \geq 34$	1	1,1	Rendah
4.	$X < 44$	1	1,1	Sangat Rendah
Total		88	100	

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja siswa di atas maka dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut.



Gambar 4. Diagram Pie Motivasi Kerja Siswa

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa dari sampel 88 siswa kelas XII SMK N 2 Yogyakarta terdapat sebanyak 78 siswa (88,63%) memiliki kecenderungan motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi, 8 siswa (9,1%) memiliki kecenderungan motivasi kerja dalam kategori tinggi, 1 siswa (1,1%) memiliki kecenderungan motivasi kerja dalam kategori rendah dan 1 siswa (1,1%) memiliki kecenderungan motivasi kerja dalam kategori sangat rendah.

3. Kesiapan Kerja siswa

Data dari variabel kesiapan kerja siswa diperoleh dengan metode angket. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17.0 dan disajikan dalam tabel diketahui mean = 58,82, median = 59,5, modus = 62, standar deviasi = 5,52, skor minimum = 39, skor maksimum = 70.

a. Tabel Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja siswa

Jumlah kelas dihitung dengan menggunakan rumus *Struges*. Distribusi frekuensi variabel kesiapan kerja siswa dapat disajikan dalam Tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja Siswa.

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	39 – 43	1	1,1
2	44 – 48	3	3,4
3	49 – 53	9	10,12
4	54 – 58	25	28,41
5	59 – 63	35	39,77
6	64 – 68	12	13,64
7	69 – 73	3	3,4
Total		88	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kesiapan kerja siswa paling tinggi pada kelas interval nomor 5 yang mempunyai rentang 59-63 dengan jumlah sebanyak 35 siswa.

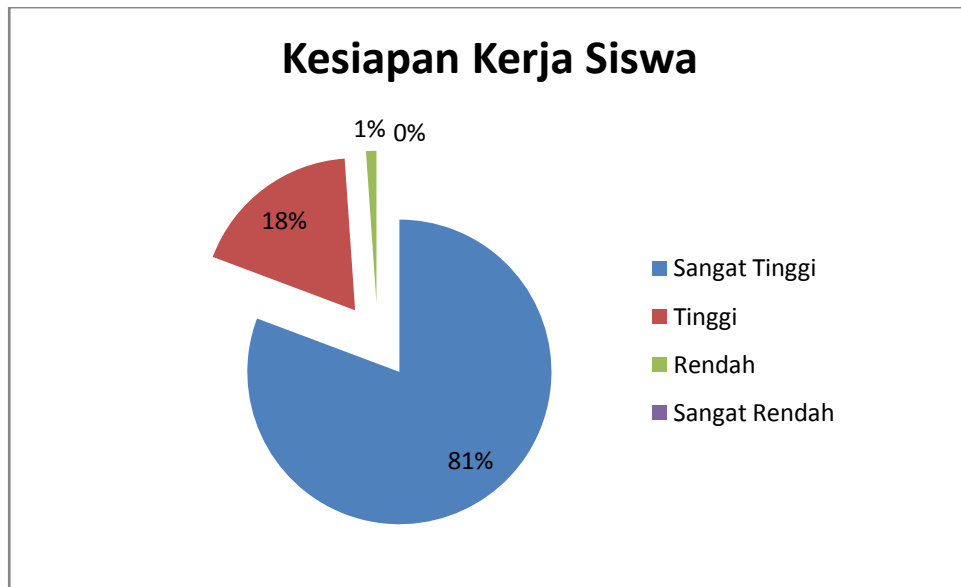
b. Kecenderungan Skor

Berdasarkan perhitungan pengkatagorian variabel kesiapan kerja di Lampiran III, maka dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut.

Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Kesiapan Kerja siswa

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X > 54$	71	80,68	Sangat Tinggi
2.	$54 \geq X \geq 45$	16	18,18	Tinggi
3.	$45 > X \geq 36$	1	1,1	Rendah
4.	$X < 36$	0	0	Sangat Rendah
Total		88	100	

Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan variabel kesiapan kerja siswa di atas maka dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut.



Gambar 5. Diagram Pie Kesiapan Kerja Siswa

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa dari sampel 88 siswa kelas III SMK N 2 Yogyakarta terdapat sebanyak 71 siswa (80,68%) memiliki kecenderungan kesiapan kerja dalam kategori sangat tinggi, 16 siswa (18,18%) memiliki kecenderungan kesiapan kerja dalam kategori tinggi, 1 siswa (1,1%) memiliki kecenderungan kesiapan kerja dalam kategori rendah dan 0 siswa (0%) memiliki kecenderungan kesiapan kerja dalam kategori sangat rendah.

B. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat digunakan sebagai penentu terhadap analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data variabel berdistribusi normal atau tidak sebagai persyaratan pengujian hipotesis. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS 17.0 pada taraf signifikansi 5%. Skor berdistribusi normal jika nilai Sig. *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya apabila nilai Sig. *Kolmogorov-Smirnov* kurang dari 0,05 skor dikatakan tidak berdistribusi normal atau berdistribusi bebas.

Tabel 16. Tes Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPETENSI KERJA	MOTIVASI KERJA	KESIAPAN KERJA
N		88	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.93	57.20	58.82
	Std. Deviation	5.809	5.813	5.516
Most Extreme Absolute Differences	Absolute	.107	.111	.085
	Positive	.057	.087	.077
	Negative	-.107	-.111	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.004	1.042	.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.266	.227	.551

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk variabel kompetensi kerja siswa sebesar 1,004 dengan $p = 0,266$, variabel motivasi kerja sebesar 1,042 dengan $p = 0,227$ dan variabel

kesiapan kerja siswa sebesar 0,796 dengan $p = 0,551$, sehingga penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, karena setiap variabel memiliki probabilitas (p) > 0.05 .

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Uji Linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0. Kriterianya apabila harga F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Sumber : data primer yang sudah diolah menggunakan SPSS 17

No	Variable	F hitung	F (0,05)	p	Keterangan
1	Kompetensi kerja (X1)	1,325	1,89	0,193	Linear
2	Motivasi kerja (X2)	0,931	1,92	0.552	Linear

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji linearitas di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Variabel kompetensi kerja dengan variabel kesiapan kerja siswa menunjukkan koefisien F_{hitung} 1,325 lebih kecil dari F_{tabel} (21:65) = 1,89 pada taraf signifikansi 5% dan nilai p sebesar 0,193 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi kerja dengan variabel kesiapan kerja siswa.

2) Variabel motivasi kerja dengan variabel Kesiapan Kerja Siswa menunjukkan koefisien F_{hitung} 0,931 lebih kecil dari F_{tabel} (20:66) = 1,92 pada taraf signifikansi 5% dan nilai p sebesar 0,552 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kesiapan kerja siswa.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas digunakan bantuan program SPSS 17. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI KERJA	.575	1.739
	MOTIVASI KERJA	.575	1.739

a. Dependent Variable: KESIAPAN_KERJA

Hasil uji multikolinearitas menggunakan bantuan program SPSS 17 menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,739 yang berarti bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas kompetensi kerja dan motivasi kerja.

C. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang dirumuskan. Hipotesis ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua, sedangkan untuk hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda. Penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17.0, ringkasan hasil analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut.

Tabel 19. Uji Regresi I

Sumber	Koef	R (korelasi)	R ² (determinasi)	t	t _{0,05} (86)	Sig	Keterangan
Konstanta	18,69						
Kompetensi Kerja	0,618	0,651	0,423	7.947	1,67	0,000	Positif

a. Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 18,69 + 0,618 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,618 yang berarti jika kompetensi kerja siswa (X_1) meningkat satu satuan maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,618 satuan.

b. Koefisien Korelasi dengan (R) antara Prediktor X_1 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_1 terhadap Y sebesar 0,651, karena koefisien korelasi ($r_{x_1,y}$) tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi kerja dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Sesuai data sampel ($n=88$), bila kompetensi kerja siswa semakin tinggi maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa dan sebaliknya, jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara kompetensi kerja dengan kesiapan kerja siswa tersebut adalah searah. Berdasarkan tabel interpretasi menurut Suharsimi Arikunto (2006:276) tingkat korelasi (hubungan) tersebut dalam kategori cukup karena berada dalam interval koefisien antara 0,600 sampai 0,800.

c. Koefisien Determinasi (R^2) antara Prediktor X_1 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 19 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,423, yang berarti bahwa kontribusi kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta sebesar 0,423 atau 42,3%, sedangkan 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17, ringkasan hasil analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut.

Tabel 20. Uji Regresi II

Sumber	Koef	R (korelasi)	R ² (determinasi)	t	t _{0,05} (86)	Sig	Keterangan
Konstanta	22,98						
Motivasi Kerja	0,63	0,66	0,436	8,155	1,67	0,000	Positif

a. Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 22,98 + 0,63 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,63 yang berarti jika motivasi kerja siswa (X_2) meningkat satu satuan maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,63 satuan.

b. Koefisien Korelasi dengan (R) antara Prediktor X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_2 terhadap Y sebesar 0,66,

karena koefisien korelasi ($r_{x_2,y}$) tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Siswa dengan Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Sesuai data sampel ($n=88$), bila motivasi kerja siswa semakin tinggi maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa dan sebaliknya, jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kesiapan kerja siswa tersebut adalah searah. Selain itu, berdasarkan tabel interpretasi menurut Suharsimi Arikunto (2006:276) tingkat korelasi (hubungan) tersebut dalam kategori cukup karena berada dalam interval koefisien antara 0,600 sampai 0,800.

c. Koefisien Determinasi (R^2) antara Prediktor X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 20 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta sebesar 0,436 atau 43,6%, sedangkan 56,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan komputer, program SPSS 17, ringkasan hasil analisis regresi ganda adalah sebagai berikut.

Tabel 21. Uji Regresi Ganda

Sumber	Koef	R	R ²	F	F _{0,05} (2 ; 85)	P	Keterangan
Konstanta	12,913	0,721	0,520	46,116	3,15	0,00	Positif
Kompetensi kerja	0,364						
Motivasi Kerja	0,390						

a. Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan di atas, maka persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 12,913 + 0,364 X_1 + 0,390 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,364 yang berarti nilai kompetensi kerja siswa (X_1) meningkat satu satuan maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,364 satuan dengan asumsi X_2 tetap, demikian juga nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,390 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_2) meningkat satu satuan maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,390 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi dengan (R) antara Prediktor X_1 & X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_1 & X_2 terhadap Y sebesar 0,721, karena koefisien korelasi X_1 & X_2 terhadap Y tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2. Sesuai data sampel ($n=88$), bila kompetensi kerja dan motivasi kerja semakin tinggi maka

akan meningkatkan kesiapan kerja siswa dan sebaliknya, jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara kompetensi siswa dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kesiapan kerja siswa tersebut adalah searah. Selain itu, berdasarkan tabel interpretasi menurut Suharsimi Arikunto (2006: 276) tingkat korelasi (hubungan) tersebut dalam kategori cukup karena berada dalam interval koefisien antara 0,600 sampai 0,800.

c. Koefisien Determinasi (R^2) antara Prediktor X_1 dan X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 21 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520, yang berarti bahwa kontribusi kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta sebesar 0,520 atau 52%, sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa 78,41% siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta mempunyai persepsi kompetensi kerja yang sangat tinggi dan 20,45% mempunyai persepsi kompetensi kerja

dalam kategori tinggi. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Hasil wawancara menyebutkan bahwa nilai dari pelajaran teori maupun praktek hampir kesemuanya lebih dari nilai kompetensi minimal yang ditetapkan SMK N 2 Yogyakarta sebesar 76 untuk nilai teori dan 80 untuk nilai praktik.

Persamaan garis regresi yang diperoleh dari perhitungan data dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut. $Y = 18,69 + 0,618 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,618 yang berarti jika kompetensi kerja siswa (X_1) meningkat satu satuan maka nilai Kesiapan Kerja Siswa (Y) akan meningkat 0,618 satuan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_1 terhadap Y sebesar 0,651, karena koefisien korelasi ($r_{x_1,y}$) tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi siswa dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai 0,423. Hal ini berarti kontribusi variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 42,3% sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai t hasil perhitungan data dengan bantuan program SPSS 17.0 adalah 7,947 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%. Nilai t yang diperoleh dari tabel t adalah 1,67 sehingga

dapat dikatakan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Nilai sig dari hasil perhitungan data menunjukkan angka 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5% yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig penelitian sehingga hipotesis kerja diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kesiapan kerja (Y) siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dengan kontribusi sebesar 42,3% dan 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja siswa, maka semakin baik pula kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi kerja siswa, maka semakin rendah pula kesiapan kerja. Variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja. kompetensi kerja memberikan pengaruh sebesar 42,3%, sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Hal tersebut menunjukkan variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Kerja SMK N 2 Yogyakarta.

Boyatzis dalam Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 4) menyebutkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu

mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan juga bahwa seseorang yang mempunyai kompetensi kerja yang baik, akan mampu/siap dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di program studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Kompetensi kerja siswa berupa pengetahuan, ketrampilan dan *soft skills* yang baik akan membuat siswa menjadi siap dalam memasuki dunia kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa 88,63% siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi dan 9,1% mempunyai motivasi kerja dalam kategori tinggi. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil *interview* yang dilakukan terhadap 10 siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Hasil wawancara menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu hal yang menambah motivasi mereka masuk ke dunia kerja. Mereka ingin masuk ke tempat kerja yang mampu memberi mereka gaji yang besar. Untuk bisa diterima bekerja di tempat kerja yang mampu memberi gaji yang tinggi, mereka giat belajar dan berlatih selama di SMK. Kegiatan belajar dan berlatih untuk mencapai tujuan tersebut membuktikan bahwa ada motivasi yang tinggi dari siswa untuk bisa masuk ke dunia kerja.

Persamaan garis regresi yang diperoleh dari perhitungan data dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut. $Y = 22,98 + 0,63 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai

positif sebesar 0,630 yang berarti jika motivasi kerja (X_2) meningkat satu satuan maka nilai kesiapan kerja siswa (Y) akan meningkat 0,630 satuan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17, menunjukkan bahwa koefisien korelasi X_2 terhadap Y sebesar 0,66, karena koefisien korelasi ($r_{x_2,y}$) tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai 0,436. Hal ini berarti kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 43,6% sedangkan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai t hasil perhitungan data dengan bantuan program SPSS 17.0 adalah 8,115 kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%. Nilai t yang diperoleh dari tabel t adalah 1,67 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Nilai sig dari hasil perhitungan data menunjukkan angka 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5% yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig penelitian sehingga hipotesis kerja diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y) siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dengan kontribusi sebesar 43,6% dan 56,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja siswa, maka semakin baik pula kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja siswa, maka semakin rendah pula kesiapan kerja. Variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 43,6% sedangkan 56,4% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain. Hal tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Kerja SMK N 2 Yogyakarta.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emi Prabawati Dwi Sulistyarini (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,448 dan koefisien determinasi sebesar 0,201. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kesiapan kerja siswa akan semakin tinggi juga.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa

Persamaan garis regresi yang diperoleh dari perhitungan data dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut. $Y = 12,913 + 0,364 X_1 + 0,390 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,364 yang berarti nilai Kompetensi kerja (X_1) meningkat satu satuan maka nilai Kesiapan Kerja Siswa (Y) akan meningkat 0,364 satuan

dengan asumsi X_2 tetap, demikian juga nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,390 yang berarti jika nilai Motivasi kerja (X_2) meningkat satu satuan maka nilai Kesiapan Kerja Siswa (Y) akan meningkat 0,390 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

Koefisien korelasi X_1 & X_2 terhadap Y sebesar 0,721, karena koefisien korelasi X_1 & X_2 terhadap Y tersebut bernilai positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan motivasi siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Y) kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja menunjukkan nilai 0,520. Hal ini berarti kontribusi variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 52% sedangkan 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

Melalui analisis regresi ganda diperoleh harga F_{hitung} sebesar 46,116 dengan $p = 0,000 < 0,05$ dan $F_{tabel} (2/86)$ pada taraf signifikan 5% sebesar 3,15. Harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan taraf signifikansi dibawah 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Y) dengan kontribusi sebesar 52% dan 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa, maka semakin baik pula kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa, maka semakin rendah pula kesiapan kerja mereka. Variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi TITL SMK N 2 Yogyakarta. Siswa yang mempunyai kompetensi kerja baik serta didukung dengan motivasi kerja yang baik, akan mempunyai kesiapan kerja yang baik dalam memasuki dunia kerja. Kompetensi kerja dan motivasi tersebut menjadi modal yang penting diterimanya siswa di dunia kerja dan membuat mereka lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kurangnya kompetensi kerja siswa membuat siswa sulit untuk beradaptasi dengan dunia kerja, selain itu motivasi kerja yang jelek membuat siswa kurang produktif dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisa data pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dengan nilai korelasi = 0,651 pada taraf signifikansi 5% dan dengan kontribusi sebesar 42,3%.
2. Ada pengaruh positif motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dengan nilai korelasi = 0,66 pada taraf signifikansi 5% dan dengan kontribusi sebesar 43,6%.
3. Ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta dengan nilai korelasi = 0,721 pada taraf signifikansi 5% dan dengan kontribusi sebesar 52%.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Kesimpulan menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

kompetensi kerja siswa yang baik, maka siswa akan mempunyai kesiapan kerja yang baik pula. Peran guru sangat penting dalam membentuk siswa yang mempunyai kompetensi kerja yang baik diantaranya dengan mengajar dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh. Kompetensi kerja siswa yang baik akan membantu siswa dalam membentuk kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja.

2. Kesimpulan menyatakan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik, maka siswa akan mempunyai kesiapan kerja yang baik pula. Guru harus bisa memberi motivasi-motivasi kepada siswa kelas XII agar bisa menambah tingkat motivasi kerja siswa. Motivasi kerja tersebut akan merangsang siswa untuk lebih giat belajar dan berlatih sehingga mereka akan mempunyai kesiapan kerja yang baik.
3. Kesimpulan menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi kerja dan motivasi kerja yang baik, maka siswa akan mempunyai kesiapan kerja yang baik pula. Kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja siswa dalam menghadapi dunia kerja setelah mereka lulus.

C. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data meskipun dianggap bahwa responden dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan

kondisi yang sesungguhnya, namun dalam kenyataannya hal tersebut sulit untuk dikontrol.

2. Penelitian dilakukan hanya khusus satu jurusan saja yaitu Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK N 2 Yogyakarta yang dijadikan objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan untuk jurusan lain atau sekolah lain.

D. Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Untuk lembaga pengelola pendidikan, dalam hal ini semua pihak yang terkait di SMK N 2 Yogyakarta disarankan untuk dapat terus meningkatkan kompetensi kerja dan motivasi kerja dari para siswa mengingat berpengaruhnya kompetensi kerja dan motivasi terhadap kesiapan kerja para siswa.
2. Untuk para guru Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta diharapkan dapat memberikan tambahan motivasi-motivasi kerja kepada siswa sehingga siswa semakin terdorong untuk memperoleh pekerjaan/apa yang dicita-citakannya.
3. Untuk siswa Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta supaya terus rajin belajar dan berlatih agar dapat meningkatkan kompetensi kerja dan motivasi kerjanya.
4. Untuk para mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang ingin mengembangkan penelitian ini, disarankan untuk meneliti kesiapan kerja siswa

kelas XII SMK N 2 Yogyakarta di seluruh jurusan yang ada di SMK N 2 Yogyakarta dan dalam pengambilan datanya ditambahkan dengan metode dokumentasi yang berupa nilai rapor siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. D. (2007). Filling The Gap Between A Magnet High School Workplace Readiness Curriculum And The Workplace. *Dissertation*. Capella University.
- Ahmad Ramsi. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengelola Obat di Puskesmas Kota Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Akhmad Sudrajat. (2008). *Teori-Teori Motivasi*. Diakses dari <http://akhmadsudrajat.wordpress.com>, pada tanggal 5 November 2012, jam 19. 15 WIB.
- Call, Dean. (2005). Knowledge management-not rocket science. *Journal of Knowledge Management* (No. 2 2005). Hlm 19-30.
- Chaplin. J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Depnakertrans. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depnakertrans.
- Depnakertrans. (2012). *Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan*. Diakses dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>, tanggal 25 Oktober 2012, jam 18.30 WIB.
- Depdikbud. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Edmund G, Brown Jr. (2012). Improving Skills Transference. *Employment Development Departement Journal*. Hlm. 1-33.
- Emi Prabawati Dwi Sulistyarini. (2012). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri I Tempel. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Eris Yustiono. (2011). *Konsepsi Kompetensi*. Diakses dari <http://www.stialanbandung.ac.id>, tanggal 30 Maret 2013, jam 19.40 WIB.

- F. Budi Hardiman. (2007). *Filsafat Modern, dari Machiavelli Sampai Nietzsche*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali Kabul. (1996). Hubungan Antara Kreativitas, Kemandirian Belajar dan Informasi Dunia Kerja dengan Kesiapan Kerja Siswa STM 1 Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno. (2010). *Teknologi Komunikasi & Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harvey, L & Selena, M. (1997). 'A quality graduate' in Tait, J. and Knight, P., (Eds.), 1996, *The Management of Independent Learning*, London, Kogan Page/SEDA. ISBN 0749419490, diunduh dari <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/relatedpubs/qualitygraduate.doc>
- Haryadi Sarjono & Winda Julianti. (2011). *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ichsan. S. Putra. & Ariyanti Pratiwi. (2005). *Sukses dengan Soft Skill*. diakses dari http://www.ditdik.itb.ac.id/soft_skills/ pada tanggal 5 November 2012 jam 19.50 WIB.
- Illah Sailah. (2008). *Buku Pengembangan Softskill*. Diunduh dari <http://isailah.50webs.com/BUKU%20PENGEMBANGAN%20SOFTSKIL%202008.pdf>. pada tanggal 21 September 2012, jam 20.15 WIB.
- Iqbal, Javed. et al. (2012). Employee Motivation in Modern Organization: A Review of 12 Years. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* (No. 3 tahun 2012). Hlm. 692-708.
- Kemdiknas. (2012). *Belum Merata, Pasokan SMK pada Ketenagakerjaan*. Diakses dari <http://www.penyelarasan.kemdiknas.go.id/content/detail/233.html>. pada tanggal 15 Oktober 2012, jam 20.00 WIB.
- Kreitner, Robert & Kinichi, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Management*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Meier, Robert H & Atkins, Diane J. (2004). *Functional Restoration of Adults and Children with Upper Extremity Amputation*. New York: Demos Medical Publishing. Inc.

- Malayu SP Hasibuan. (2005). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mariana Dwi N. (2010). Hubungan Sikap Siswa Terhadap Pelaksanaan PI dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Keahlian Administrasi Perkantoran SMK YPE Sawunggalih Kutoarjo. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nofiana Erika Sari. (2012). Kesesuaian Kegiatan Ekstrakurikuler Dengan Minat Terhadap Kreativitas, Kemandirian dan Kesiapan Kerja Siswa SMK 1 Pundong. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Noor Fuad & Ghafur Ahmad. (2009). *Integrated Human Resource Development*. Jakarta: PT Grasindo.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu Kesehatan Masyarakat, Prinsip-Prinsip Dasar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Padadan Setyaprabowo. (2008). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK N 2 Purworejo Tahun Ajaran 2007/2008. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Parulian Hutapea & Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priyo Setyawan. (2013). *Penyerapan Kerja di Yogyakarta di Bawah 15%*. Diakses dari <http://economy.okezone.com/read/2013/02/14/320/762004/penyerapan-tenaga-kerja-di-yogyakarta-di-bawah-15>, tanggal 14 Februari 2013 jam 20.15 WIB.
- Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ke-3. (2000). Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmah Nur Hayati. (2007). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Terhadap Minat Bidan Mengikuti Uji Kompetensi Di Kota Semarang Tahun 2007. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rao. M. S. (2010). *Soft Skills Enhancing Employability*. New Delhi: LK International Publishing House Pvt. Ltd.
- Robbins, Stephen. (2001). *Prinsip Perilaku Organisasi 9th ed*. Penerjemah: Diana Angelica, Ria Cahyani & Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Sindu Mulianto, dkk. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siswanto Sastrohadiwardoyo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarwan Denim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suheri Sandi. (2012). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Kerja, dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Teknik Instalasi Tenaga Listrik Kelas III SMK N 2 Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tommy Suprpto, M.S. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Ubaedy. A.N. (2008). *Berkarir di Era Global*. Jakarta: PT Gramedia.
- Zamtinah, Imam Mustholiq & Sukir. (2004). Pengaruh Informasi Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Industri Terhadap Kesiapan Mental Kerja Mahasiswa Teknik Elektro FT UNY. *Laporan Penelitian*. Fakultas Teknik-UNY.